

**PERAN KEPEMIMPINAN LURAH DALAM PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DI KELURAHAN MAHARATU KECAMATAN MARPOYAN**

**Oleh :**

**Ramadhan Pratama**

[ramadhanpratama@icloud.com](mailto:ramadhanpratama@icloud.com)

**Pembimbing :**

**Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si**

Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau, Pekanbaru

Kampus Bina Widya Jl.HR Subrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru

28293

Telp/Fax 0761-63272

***Abstract***

*Community empowerment is basically a process to make people become empowered. Every member of the community in a community actually has the potential, the ideas and the ability to bring himself and his community to go to a better direction, but the potential it sometimes can not advance due to certain factors. To move back to self-reliance in development in their communities, it is necessary impulses or early ideas for reviving the role and position within the framework to build a civil society. Public awareness-raising process is conducted through the concepts of capacity building. Community capacity development is a form of efforts to develop the knowledge, attitudes and skills of the community to participate actively in carrying out independent and sustainable development.*

*Community empowerment is done through active participation is facilitated by the presence of the empowerment drive. Empowerment mover is one who has the power or authority in an organization or region. Pengerak it will only be effectively done by a leader. The primary role of a leader is able to influence others to voluntarily achieve the targets that have been set. Leaders set goals and inspire others to achieve these goals.*

*Urban Village is a governmental organization located on the frontline in the city administration. Thus governmental organizations village as an institution leader in charge of development, in line with the objectives of independence and hopes of our founding fathers prioritize how government institutions currently able to carry out wheel central and local governments properly and capable hand in hand in increasing progress and accelerated development in Indonesia for the function of the village is able to provide administrative services to the community and the importance of government objectives in terms of ideology, political, social, economic, and security. everything that comes from human beings who run, because it pembangunan of by and for the people means the man himself.*

*Based on the research that has been done, based on the data analysis process it has been known that empowerment in the Village District of Marpoyan Damai Maharatu run very well. It's just that there are some things that become an obstacle that*

*communication should be better in the interlace as head headman in the village to the community.*

## **PENDAHULUAN**

Pemberdayaan masyarakat pada dasarnya merupakan proses untuk membuat masyarakat menjadi berdaya. Setiap anggota masyarakat dalam sebuah komunitas sebenarnya memiliki potensi, gagasan serta kemampuan untuk membawa dirinya dan komunitasnya untuk menuju ke arah yang lebih baik, namun potensi itu terkadang tidak bisa berkembang disebabkan faktor-faktor tertentu. Untuk menggerakkan kembali kemandirian masyarakat dalam pembangunan di komunitasnya, maka diperlukan dorongan-dorongan atau gagasan awal untuk menyadarkan kembali peran dan posisinya dalam kerangka untuk membangun masyarakat madani. Proses penyadaran masyarakat tersebut dilakukan melalui konsep-konsep pengembangan kapasitas. Pengembangan kapasitas masyarakat adalah bentuk dari upaya pengembangan pengetahuan, sikap dan keterampilan masyarakat agar dapat berperan serta aktif dalam menjalankan pembangunan secara mandiri dan berkelanjutan.

Pemberdayaan masyarakat dilakukan melalui partisipasi aktif yang difasilitasi dengan adanya penggerak dari pemberdayaan tersebut. Penggerak pemberdayaan ialah seseorang yang memiliki kekuatan atau kekuasaan dalam suatu organisasi atau wilayah. Penggerak itu hanya akan efektif dilakukan oleh seorang pemimpin. Peran utama seorang pemimpin ialah dapat mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan tujuan dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan tersebut.

Kelurahan merupakan organisasi pemerintah yang terletak pada garda terdepan pada pemerintahan kota. Dengan demikian organisasi pemerintah kelurahan sebagai insitusi terdepan dalam mengisi pembangunan, seiring dengan tujuan dari kemerdekaan dan harapan pendiri bangsa mengutamakan bagaimana instansi pemerintah yang ada saat ini mampu melaksanakan roda pemerintah pusat dan daerah dengan baik dan benar dan mampu beriringan dalam meningkat kemajuan dan percepatan pembangunan yang ada di Indonesia untuk itu fungsi dari kelurahan mampu memberi pelayanan administratif kepada masyarakat dan mementingkan tujuan pemerintah dalam hal ideologi, politik, sosial, ekonomi, dan keamanan. semuanya itu bersumber dari manusia yang menjalankan, karena pembangunan itu dari oleh dan untuk rakyat artinya manusia itu sendiri.

Untuk itu dibutuhkan pemimpin yang memiliki perspektif dengan wawasan pembangunan sumber daya manusia agar tujuan dimaksud dapat tercapai, terlebih di kelurahan yang dipimpin oleh seorang lurah yang salah satu tugas dan fungsi pokok adalah pemberdayaan masyarakat. Pemimpin harus mampu memberdayakan masyarakatnya, hal ini juga dirasakan oleh kelurahan Maharatu Kecamatan Marpoyan Damai kota Pekanbaru. Lurah Maharatu boleh dikatakan sebagai Pemimpin yang sekarang mampu mengikutsertakan masyarakatnya untuk ikut serta dalam proses pembangunan melalui pemberdayaan masyarakat.

Hal ini terlihat dari dari naik turunnya pelaksanaan Program Pemberdayaan Kelurahan yang di kenal dengan Usaha Ekonomi Kelurahan-

Simpan Pinjam (UEK-SP) di Kelurahan Maharatu. Kelurahan Maharatu mendapatkan dana tidak seperti kelurahan lainnya yang berdasarkan persentasi penduduk miskin melainkan berdasarkan instruksi dari Wali Kota Pekanbaru karena kelurahan Maharatu terpilih menjadi kelurahan yang terbaik di tahun 2008 dan sempat terpilih menjadi kelurahan yang berhasil menjalankan UEK-SP karena perguliran dari dana yang dikelola mengalami kemajuan pesat. Namun, tahun 2009 dan tahun 2010 Pelaksanaan program usaha ekonomi kelurahan (UEK-SP) Kelurahan Maharatu dinilai kurang maksimal karena masih terdapat kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan programnya terjadi penunggakan pengembalian yang cukup besar di tahun 2009 sebesar Rp 213.016.055 pada tahun 2010 naik sebesar Rp 541.170.754. tunggakan-tunggakan tersebut yang membuat perguliran dana di masyarakat terganggu

Fenomena dilapangan yang terjadi pada Kelurahan Maharatu pada tahun 2013 terjadi perubahan dalam proses pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh Pak Lurah Maharatu (Krisna Minang), untuk mengantisipasi tunggakan oleh pemanfaat. Lurah selaku pemegang otoritas selalu melakukan koordinasi dengan seluruh pengelola UEK-SP. Baik itu melakukan pendataan seluruh kegiatan dan administrasi, dimana pengembalian pinjaman berjalan lancar. Selain itu lurah juga menjalankan himbauan kepada pemanfaat UEK-SP agar lebih disiplin untuk melakukan pembayaran tepat waktu.

Peran lurah juga terlihat dalam meningkatkan pembayaran tepat waktu dan disiplin tanpa menunggak setiap tahunnya dalam Musyawarah Kelurahan Pertanggungjawaban Tahunan (MKPT) UEK-SP diadakan penilaian pemanfaat terbaik dan mendapatkan

reward. Berdasarkan peran dan fungsi lurah dalam pemberdayaan masyarakat di Kelurahan Maharatu terjadi penurunan tunggakan hal ini sesuai yang disampaikan oleh Ketua UEK-SP Maharatu Jaya (Lyaniza Ika Rizki) pada Inforiau.com:

*“Pada bulan lalu tunggakan menurun dengan persentasi pengembalian 97,5 persen, dimana tunggakan menurun sekitar Rp5.000.000 pada Mei”*. (Inforiau.com)

Selain itu pada Januari 2014 UEK-SP Maharatu juga mendapatkan apresiasi dari Wakil Walikota Pekanbaru Ayat Cahyadi SSi memberikan apresiasi terhadap Usaha ekonomi Kerakyatan (UEK) Simpan Pinjam (SP) Maharatu Jaya kelurahan Maharatu Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Apresiasi itu diberikan karena labanya tahun 2013 yang paling besar di kota Pekanbaru.

### **Konsep Teori**

Berbicara tentang kepemimpinan berarti kita tidak dapat melepaskan diri dari masalah manusia, karena memang yang menjalankan kepemimpinan adalah manusia itu sendiri. Memiliki pemikiran realistis dalam menghadapi berbagai proses aktivitas demi pencapaian tujuan organisasi. Jadi unit analisisnya adalah manusia/individu. Oleh karena itu kepemimpinan tidak akan ada tanpa pemimpin dan yang dipimpin, keduanya ini adalah manusia yang memiliki potensi mengarahkan manusia dengan meningkatkan motivasi kerja sumber daya pegawai di dalam mencapai tujuan organisasi. Tak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan organisasi tergantung pada kepemimpinan.

Sujatno (2008:9) mengungkapkan pendapat Dale Carnegie dalam bukunya *“The Leader in You”* mengatakan bahwa: ada jiwa kepemimpinan di dalam diri manusia dan diperkuat oleh Warren

bennis (2006) dalam buku Muladi Adi Sujatno (2008:9) “yang mengatakan bahwa seorang pemimpin berbeda dengan orang kebanyakan” ia memiliki kelebihan yang orang lain tidak memilikinya.

Sujatno (2008:3) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan tema yang selalu menarik diperbincangkan dan tak akan pernah habis dibahas. Masalah kepemimpinan akan selalu hidup dan berusaha ditelusuri dari satu generasi ke generasi selanjutnya, guna mencari formulasi yang lebih aktual dan tepat sehingga dapat diterapkan pada setiap zamannya. Kepemimpinan merupakan fenomena yang kompleks, dan merupakan gejala kemanusiaan yang universal (Bass,1981). Kepemimpinan juga merupakan salah satu topik yang paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami (Burns, 1978).

Akhir-akhir ini masalah kepemimpinan semakin menarik perhatian banyak kalangan, utamanya dalam kajian manajemen publik, sebab kepemimpinan dilihat dari segi kualitas memiliki dimensi yang luas dan dari segi kuantitas sangat kurang, akan tetapi yang menjalankan kepemimpinan memiliki potensi yang lebih dibanding dengan yang dipimpin. Kepemimpinan tidak hanya berarti pemimpin terhadap manusia, tetapi juga pemimpin terhadap perubahan. Seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi bawahan, tetapi juga merupakan sebagai sumber inspirasi dan motivasi bawahannya.

Oleh sebab itu definisi dan penafsiran kepemimpinan semakin beragam dalam perkembangannya. Dalam catatan sejarah perkembangan kepemimpinan (Luthans, 2006:639), secara historis terdapat dua pandangan mengenai pemimpin dan kepemimpinan: darimana ia berasal. *Pertama*, teori genetik (*genetic theory*), yang menyebut

bahwa pemimpin dan kepemimpinan ditentukan oleh faktor genetik (turunan). *Kedua*, teori yang mencatat pentingnya karakter/kepribadian (*traits theory*). *Ketiga*, teori pengaruh lingkungan (*behavioral theory*). Benarkah pemimpin dan kepemimpinan semata ditentukan oleh faktor genetik? Tidak sepenuhnya benar. Faktor genetik memang perlu sekali, tetapi yang terpenting adalah bagaimana karakter kepemimpinan dapat hadir dalam sosok individu seorang pemimpin. Selain itu, kapasitas dan kapabilitas kepemimpinan seseorang juga ditentukan oleh seberapa besar pengalaman dan persentuhannya dengan lingkungan (Parmudji,2010:279). Oleh sebab itulah, harus dipahami bahwa setiap individu memiliki potensi kepemimpinan, yang apabila diasah dan dikembangkan, maka ia akan tampil sebagai sosok pemimpin yang mumpuni di bidangnya.

Perlu disadari bahwa sumber daya manusia merupakan suatu potensi kesuksesan untuk mengimbangi perubahan dan kemajuan dalam sebuah organisasi dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pimpinan dan efektivitas organisasi. Keseluruhan tugas hanya akan bermanfaat dan berhasil baik, apabila diusahakan oleh kerjasama antara pimpinan dan yang dipimpin. Dengan adanya kerjasama diharapkan seorang pemimpin mempunyai kemampuan kerja yang serbaguna, berhasil guna dan dapat bekerja sesuai kebutuhan serta tuntutan organisasi dimana ia bekerja. Di dalam kepemimpinan ada pemimpin, dipimpin dan situasi, sebagaimana yang dinyatakan oleh Yukl (2001:13) membahas tentang kepemimpinan ada tiga domain yang saling berhubungan yaitu pemimpin, dipimpin dan Situasi. Kunci utama yang perlu dipahami untuk efektivitas kepemimpinan adalah (1) Karakteristik pemimpin, (2) Karakteristik pengikut, (3)

karakteristik situasi dengan penjelasan sebagai berikut:

#### *a) Peran Kepemimpinan*

Peranan berasal dari kata peran, berarti sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan yang terutama. Peranan menurut Levinson sebagaimana dikutip oleh Soetomo (2006: 238) peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan. Menurut Biddle dan Thomas, peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Misalnya dalam keluarga, perilaku ibu dalam keluarga diharapkan bisa memberi anjuran, memberi penilaian, member sanksi dan lain-lain. Mengadopsi pendapat kedua para ahli tersebut, bahwa peran kepemimpinan merupakan suatu perilaku-perilaku yang diharapkan oleh pemimpin dalam menduduki suatu posisi tertentu diharapkan bisa berperan untuk mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi bawahannya kearah pencapaian tujuan sebuah organisasi. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan terutama seorang pemimpin, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) sesuatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Karena itulah ada yang disebut dengan *role expectation*. Harapan mengenai peran seseorang dalam posisinya, dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang

menerima manfaat dari pekerjaan/posisi tersebut.

Bertolak dari definisi secara umum tersebut, maka peran kepemimpinan tidak lain dari sikap dan perilaku dalam memengaruhi Sumber Daya Manusia atau pegawai, agar mereka mau dan bersedia bekerja dan bekerja sama, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mengadopsi pendapat Sujatno (2008:9), menyatakan kepemimpinan adalah penampakan ‘maksud nya bahwa seorang pemimpin akan tampak bila dapat melakukan peran secara nyata di dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan seperti menentukan arah bagi bawahannya/staf, mengajak bawahannya untuk berpartisipasi melaksanakan kebijakan atau menghadapi berbagai perubahan, menjadi juru bicara dalam mengambil keputusan untuk kepentingan organisasi dan kesejahteraan para anggotanya walaupun keputusan tersebut berisiko, dan siap menjadi pelatih dengan memberi teladan bagi bawahannya.

Nanus (2001:95), Komariah (2003:93), Sujatno (2008:62) mengilustrasikan bahwa ada 4 (empat) peran penting bagi kepemimpinan efektif yaitu:

1. Penentu arah, pemimpin harus mampu melakukan seleksi dan menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal masa depan yang menjadi tujuan penggerakan seluruh sumber daya organisasi dalam mencapai visi, pemimpin yang dapat berperan sebagai penentu arah adalah pemimpin visioner.
2. Agen perubahan, pemimpin harus mampu mengantisipasi berbagai perubahan dan perkembangan lingkungan global dan membuat prediksi tentang implikasinya terhadap organisasi, mampu membuat skala prioritas bagi perubahan yang



diisyaratkan visinya, serta mampu mempromosikan eksperimentasi dengan partisipasi orang-orang untuk menghasilkan perubahan yang diinginkan.

3. Juru bicara, pemimpin harus mampu menjadi negosiator dan pembentuk jaringan hubungan eksternal, menyusun visi dan mengkomunikasikannya melakukan pemberdayaan serta melakukan perubahan.
4. Pelatih, pemimpin harus memberitahu orang lain tentang realita saat ini, apa visinya atau ke mana tujuan, bagaimana merealisasikannya. Selalu member semangat untuk maju dan menuntun bagaimana mengaktualisasikan potensi mencapai visi.

Mencermati peran kepemimpinan yang dinyatakan oleh Nanus, penulis mengaggap peran tersebut dapat terwujud jika para pemimpin memiliki kredibilitas dan integritas yang memadai dalam menggerakkan pengikut untuk bertindak, dan arena tindakan itu, organisasi akan berkembang dan mengalami kemajuan. Karena organisasi harus bergerak maju, maka peran visi dalam mengarahkan organisasi ke depan tidak dapat diabaikan.

### *c) Gaya kepemimpinan*

Berdasarkan teori-teori kepemimpinan yang telah dibahas sebelumnya, maka semua para ahli sepakat bahwa kiat kepemimpinan seorang sangat ditentukan oleh perilaku pemimpin tersebut dalam menghadapi para bawahannya. Kepemimpinan efektif dapat dibina dan dikembangkan menurut prinsip genetis, atau lingkungan atau prinsip ekologi. Penganut teori genetis, mengatakan bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat-bakat kepemimpinan. Dalam keadaan

bagaimanapun seseorang ditempatkan, karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, satu kali kelak ia akan tampil sebagai pemimpin.

Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong kepada pandangan yang fatalistik atau dilosofis atau deterministik. Sedangkan faktor ekologi, yang pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang efektif, apabila ia pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan. Bakat itu kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang untuk mengembangkan lebih lanjut bakat yang memang telah dimiliki itu.

Dari kedua teori ini jika digabungkan akan nampak segi-segi positif karena dapat mendekati kebenaran, namun demikian penyelidikan yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti, apa faktor-faktor yang menyebabkan seorang timbul sebagai pemimpin yang efektif.

Menurut pakar kepemimpinan organisasi Hersey & Blanchard, dapat menerapkan gaya instruktif, gaya partisipatif, gaya konsultatif, dan gaya delegasi, tetapi memperhatikan tugas maupun menyatakan bahwa semua kepemimpinan tersebut ada baik dan ada kelemahannya. Seorang pemimpin akan menentukan gaya yang akan diterapkan berdasarkan pada situasi dan kondisi yang bersangkutan.

Menurut teori ini tidak ada gaya kepemimpinan yang seragam terhadap semua instansi. Mengikuti perkembangan, tentang paradigma kepemimpinan, maka penulis membatasi pada pendekatan situasional dengan mengacu pada kepemimpinan transformasional dan transaksional. Salah satu alasan penulis membatasi pada dua aspek ini karena pemimpin yang efektif

adalah pemimpin yang mampu membaca ciri dan karakter yang dipimpinnya. Karakter tersebut mengacu pada tingkat kematangan pengikut dilihat dari aspek keyakinan & Optimisme, keterampilan & keahlian, Sifat dari pemimpinnya, kepercayaan kepada pemimpin, komitmen dan upaya tugas, kepuasan terhadap pemimpin & Pekerjaan (Yulk, 2001:13).

Untuk menyesuaikan antara karakter pengikut dengan gaya kepemimpinan yang harus diterapkan oleh seorang pemimpin, maka penulis mengacu pada pendapat Luthans (2006: 651), teori kepemimpinan modern dikelompokkan ke dalam, (1) teori kepemimpinan transformasional, (2) teori kepemimpinan transaksional, (3) teori kepemimpinan kharismatik.

#### a) Teori Kepemimpinan Transformasional.

Salah satu asumsi dasar dari teori kepemimpinan transformational yang perlu digaris bawahi bahwa para pemimpin organisasi harus mampu menghadapi perubahan-perubahan secara berkesinambungan agar bisa bersaing dalam situasi ekonomi yang berubahnya serba cepat. Dalam situasi seperti ini setiap organisasi atau perusahaan menghadapi dua persoalan pokok dimasa yang akan datang. *Pertama*, perubahan teknologi yang begitu cepat dan berkesinambungan. *Kedua*, perubahan sosial dalam arti arus manusia yang masuk ke dalam angkatan kerja dan pasar kerja dengan kebutuhan, nilai-nilai, dan sikap yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Bass dalam Gibson (1997: 86), menyatakan bahwa kepemimpinan transformational adalah kemampuan untuk member inspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orsinil dan untuk

imbalan internal. Dengan mengungkapkan suatu visi, pemimpin transformasional membujuk para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan. Visi pemimpin memberikan motivasi bagi pengikut untuk bekerja keras yakni memberikan penghargaan kepada diri sendiri.

Yukl (1994), mengatakan bahwa konsep kepemimpinan pertama kali dikemukakan oleh Burns pada tahun 1978, dari penelitian deskriptif kepemimpinan politik. Burns menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan kesadaran dari para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral dengan mentransformasikan menggerakkan kebutuhan-kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi sebagaimana hierarki kebutuhan Maslow (1965). Kemudian dikembangkan oleh Bass (1985), kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pimpinan untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani dan menghormatinya.

#### b) Kepemimpinan Transaksional

Kemudian kepemimpinan transaksional pada prinsipnya sangat tergantung pada pertukaran imbalan antara pimpinan dengan bawahan. Kesepakatan antara pimpinan dan bawahan tentang apa yang seharusnya dikerjakan oleh seorang bawahan dimaksudkan untuk memperoleh imbalan atau agar dapat menghindari hukuman. Namun demikian kepemimpinan transaksional juga menyangkut nilai-nilai, akan tetapi nilai-nilai tersebut hanya relevan dengan proses pertukaran atau keuntungan timbal balik. Dengan demikian seorang pemimpin

transaksional juga mengakui kebutuhan dan keinginan bawahan, serta menjelaskan bahwa ke duanya hanya bisa dicapai dengan memuaskan jika para bawahan mencurahkan usahanya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Model kepemimpinan transaksional mempunyai dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif dimana model transaksional ini terletak pada efisiensi di dalam pelaksanaan kerja, karena kejelasan pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing staf dalam organisasi, standarisasi pedoman dan aturan kerja, dan konsistensi terhadap tata aturan yang telah ditetapkan (Pasolong, 2008:127), Transaksional kepemimpinan didasarkan pada asumsi bahwa bawahan dan sistem kerja lebih baik jika pemimpin memotivasi dengan memberi reward dan hukuman (Kuhler 1994).

Dengan demikian seorang pemimpin transaksional juga mengakui kebutuhan dan keinginan bawahan, menjelaskan bahwa ke duanya hanya bisa dicapai dengan memuaskan jika para bawahan mencurahkan usahanya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Veithzal Rivai (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional merupakan suatu kemampuan pemimpin untuk memandu atau memotivasi pengikut ke arah pencapaian tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa efektivitas transaksional semata-mata ditentukan oleh kemampuan seseorang pemimpin memberi imbalan bagi pekerjaan yang berhasil dan hukuman bagi pelanggaran aturan main yang disepakati, juga ditentukan oleh kemampuan seseorang bawahan untuk menilai atau membandingkan antara kebaikan dengan kekurangan dan transaksi yang dilakukan dengan pemimpinnya. Kepemimpinan ini

mempunyai karakteristik utama yakni pertukaran antara produktivitas dengan imbalan atau hukuman.

### c) Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik menjadi salah satu faktor khusus yang perlu dipertimbangkan dalam suatu pemetaan akan seorang pemimpin yang nantinya akan memiliki legalitas-otoritas untuk menentukan suatu kebijakan. Kepemimpinan kharismatik merupakan suatu kualitas special dari pemimpin yang tujuannya, kekuasaannya, dan ketegasannya berbeda dari pemimpin yang lain (Andrew, 2005: 44).

Teori kepemimpinan kharismatik yang didasarkan atas asumsi bahwa kharisma adalah sebuah fenomena atribusi. Dimana dikatakan bahwa atribusi charisma oleh pengikut tergantung kepada beberapa aspek perilaku pemimpin. Perilaku-perilaku tersebut tidak diasumsikan ada pada semua pemimpin kharismatik dengan tingkat yang sama, dan kepentingan yang relative dari masing-masing perilaku untuk diatribusikan kepada charisma tergantung sampai tingkat tertentu kepada situasi kepemimpinan (Conger and Kanungo, 1987 dalam Syahrir Natsir, 2004:38).

Dari beberapa teori tentang kepemimpinan kharismatik memberi sejumlah penjelasan yang saling bersaing bagi proses-proses mempengaruhi yang terdapat di dalamnya. Penjelasan Conger and Kanungo (1987: 637) melihatnya menekankan kepada identifikasi pribadi sebagai proses utama dan internalisasi sebagai proses skunder. Sedangkan teori House (1977: 187-207), menekankan kepada identifikasi pribadi, pembangkitan motivasi oleh pemimpin, dan pengaruh pemimpin terhadap tujuan-tujuan dan rasa percaya diri para pengikut.



Kata akhir yang perlu dipahami dalam hal ini ialah kepemimpinan kharismatik mungkin tidak selalu diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Namun, pemimpin kharismatik mungkin paling tepat jika tugas pengikut memiliki suatu komponen ideologis. Hal ini dapat menjelaskan mengapa pemimpin kharismatik lebih dimungkinkan muncul dalam konteks politik, agama, waktu perang atau apabila suatu perusahaan bisnis memperkenalkan suatu produk yang benar-benar baru atau menghadapi suatu krisis yang mengancam kehidupannya.

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Lurah selaku koordinator pemberdayaan yang bertanggung jawab terhadap pemberdayaan di kelurahannya mempunyai peranan yang sangat penting. Sebab dengan kepemimpinannya akan dirasakan sejauh mana tingkat keberhasilan pemberdayaan. Dalam pemberdayaan kelurahan yang paling amat menentukan keberhasilan adalah bagaimana lurah dapat melibatkan, mempengaruhi, membina dan memotivasi masyarakat tanpa partisipasi masyarakat tidak tercapai sasaran pemberdayaan kelurahan yang telah terprogram sebagai pemberdayaan nasional.

Dalam melaksanakan tugasnya lurah tersebut, tidak hanya mengandalkan ilmu pengetahuan semata melalui pendidikan formal, akan tetapi lurah harus memiliki keterampilan dan pengalaman yang cukup memadai. Sehingga tahu benar kondisi masyarakat yang dipimpinnya dan memahami keinginan masyarakat terhadap pemberdayaan di kelurahannya. Dengan demikian, lurah dapat menyesuaikan diri

dengan lingkungan dan dapat melakukan usaha – usaha yang dapat di dukung oleh masyarakat dalam pemberdayaan kelurahan. Untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan lurah maharatu, maka akan diuraikan berdasarkan hasil penelitian berikut ini.

1. Pemberian dan pengembangan motivasi yang diberikan lurah untuk berkarya terhadap pemberdayaan masyarakatnya.

Usaha lurah maharatu dalam memberikan kesempatan dan mengembangkan motivasi masyarakat untuk berperan aktif dalam pemberdayaan dengan ajakan – ajakan persuasif dan komunikasi dengan kata – kata yang santun telah dilakukan oleh lurah. Namun dalam melaksanakannya lurah belum dapat mengembangkan kreasi ide yang cemerlang sehingga masyarakat termotivasi terlibat langsung secara sukarela dalam pemberdayaan.

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan lurah Maharatu bapak Krisna Minang ( 9 agustus 2016 pukul 10.00 wib )

*“untuk saat ini dalam memberikan kesempatan bagi masyarakat dalam pemberdayaan dan mengembangkannya untuk berkarya sudah dilakukan namun pada dasarnya belum dapat berjalan optimal dikarenakan masih kurangnya proses pendekatan yang saya lakukan kepada masyarakat secara persuasif. Serta masih lemahnya kami sebagai aparat kelurahan dalam memotivasi masyarakat berperan aktif dalam pemberdayaan. Tetapi hal ini akan terus saya coba agar dapat meyakinkan masyarakat”*

Menurut dari hasil wawancara bersama lurah kelurahan maharatu mengenai pemberian dan pengembangan motivasi yang diberikan kepada masyarakat untuk berkarya dalam

pemberdayaan sudah dilakukan, namun pada dasarnya belum berjalan optimal karena kurangnya proses pendekatan yang dilakukan lurah kepada masyarakat, namun akan terus dilakukan agar dapat meyakinkan masyarakat.

Namun bagaimana dengan responden masyarakatnya, berikut data yang penulis dapatkan melalui wawancara dari beberapa masyarakat :

*“dalam proses memberikan motivasi dan pengembangan untuk berkarya dalam pemberdayaan, saya sebagai masyarakat memang sudah mendengar lurah menghimbau serta memberikan kesempatan untuk berperan secara aktif dalam pemberdayaan, namun yang terjadi masih banyak juga diantara masyarakat lainnya tidak mengetahui ajakan – ajakan serta komunikasi dari lurah pun tidak jelas, akibatnya masyarakat masih bingung dan lurah juga lebih banyak menunggu inisiatif masyarakat dibandingkan dimotivasi terlibat dalam pemberdayaan. Dan juga masalah rapat yang diadakan lurah juga kurang jelas himbauan dan juga waktu pelaksanaannya, bagaimana kami bisa hadir dalam rapat, tentu kami tidak bisa berpartisipasi.”*

Dari hasil wawancara penulis dapatkan lurah dan masyarakat kelurahan maharatu kecamatan marpoyan damai memang sudah memberikan motivasi kepada masyarakat untuk berperan aktif dalam aktivitas pemberdayaan, namun hal itu belum bisa membuat masyarakat kelurahan maharatu berperan aktif, hal ini dikarenakan belum maksimalnya lurah dalam melakukan pemberian motivasi kepada masyarakat dan juga perlu pendekatan – pendekatan pemberian kepada masyarakat. Selain itu dalam mengadakan rapat tentang pemberdayaan masih banyak masyarakat kelurahan maharatu yang tidak

menghadiri hal tersebut. Hal ini masyarakat beralasan waktu pelaksanaan rapat tidak tepat dan juga masyarakat merasa tidak semua yang dibicarakan dalam rapat desa menyangkut kepentingan masyarakat.

2. Mampu menggerakkan masyarakat untuk mencapai tujuan pemberdayaan.

Kemampuan lurah kelurahan maharatu untuk melibatkan masyarakat dalam aktifitas pemberdayaan secara sukarela amatlah perlu. Dengan usaha untuk merangkul masyarakat merasa memiliki peran arti demi keberlangsungannya.

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan lurah Maharatu bapak Krisna Minang ( 9 agustus 2016 pukul 10.00 wib )

*“saat dilakukan nya rapat ataupun suatu hal tentang kelurahan memang masyarakat sangat sedikit hadir, saya sudah berusaha memberikan serta menggerakkan masyarakat agar tercapainya tujuan pemberdayaan, tetapi malah setiap kali di himbau atau di undang masyarakat masih tetap tidak banyak yang hadir, alasannya beragam, ada yang bekerja, ke kebun dan yang lain – lain. Untuk kelancaran dari tercapainya kemajuan pembangunan mungkin saya dan juga perangkat kelurahan harus melihat situasi dan kondisi yang ada agar masyarakat sadar akan himbauan dan juga alasan apa yang sejujurnya yang perlu saya dengar dari masyarakat.”*

Menurut dari hasil wawancara bersama lurah kelurahan maharatu mengenai mampu atau tidaknya lurah menggerakkan masyarakat dalam program pemberdayaan di kelurahan maharatu masih kurang baik. Namun bagaimana tanggapan masyarakatnya, berikut data

yang penulis dapatkan melalui wawancara dari masyarakat :

*“saya selaku masyarakat kelurahan maharatu sangat menginginkan suatu infrastruktur yang memadai yang ada di kelurahan ini, namun beginilah jadinya ketika lurah kurang peka dan tidak memahami apa sejujurnya yang kami inginkan, lurah mengadakan rapat namun yang dibahas terkadang tidak ada ujung pangkalnya ataupun proses akhir nya itu tidak jelas, akibatnya kami sebagai masyarakat berfikir lurah belum bisa menggerakkan kami sebagai masyarakat atas dasar suka rela, dari pada ikut serta tetapi niat dihati tidak ikhlas lebih baik di rumah ataupun bekerja kalau ada yang mau dikerjakan”*

Tanggapan bapak Muhammad Isnaini masyarakat di kelurahan maharatu ( 9 agustus 2016 pukul 10.00 )

Dari hasil wawancara penulis dapatkan dari lurah dan masyarakat untuk mencapai tujuan pemberdayaan yang termuat dalam program pemberdayaan kurang mampu melibatkan masyarakat secara aktif serta masih perlu adanya inisiatif dari lurah agar masyarakat mau atas dasar suka rela menjalankan serta mendengar ajakan – ajakan dari lurah yang menyangkut kesejahteraan masyarakat.

Untuk itulah partisipasi masyarakat memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dalam setiap kegiatan pemberdayaan maupun kemasyarakatan. Hal ini harus diupayakan oleh lurah agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mendapat respon positif dari masyarakat.

Pelaksanaan pemberdayaan yang akan dilakukan akan melibatkan peran aktif masyarakat itu sendiri. Keikutsertaan masyarakat dalam pemberdayaan akan tercermin dalam

memberikan ide atau saran baik dalam merencanakan, melaksanakan, maupun dalam memelihara hasil – hasil pemberdayaan.

3. Mempengaruhi dan meyakinkan masyarakat sehingga menyadari pentingnya program pemberdayaan sebagai wadah untuk mengembangkan usaha.

Lurah agar program pemberdayaan di kelurahannya dapat terlaksana harus dapat mensosialisasikan rencana pembangunan yang akan dilaksanakan untuk masyarakat, dimana juga meyakinkan masyarakat akan amat berharganya jikalau pemberdayaan di sambut oleh masyarakat dengan partisipasi yang aktif. Dengan keterlibatan masyarakat ikut serta diupayakan terciptanya kepedulian masyarakat bahwa mereka juga memberikan andil bagi suksesnya pemberdayaan. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan lurah Maharatu bapak Krisna Minang ( 9 agustus 2016 pukul 10.00 wib )

*“kami khususnya aparat kelurahan sudah mencoba mempengaruhi serta meyakinkan masyarakat agar nantinya apabila masyarakat tidak mau mencoba untuk berpartisipasi aktif, maka pelaksanaan pemberdayaan tidak akan sukses, namun yang terjadi sebagian masyarakat masih tetap belum bisa menerima apa yang saya sampaikan dan yang saya jelaskan. Saya masih terus mencoba agar masyarakat benar – benar memahami akan apa yang sudah di sampaikan”*

Lurah disini menegaskan bahwa terkait tentang usaha untuk mempengaruhi dan meyakinkan masyarakat sudah dilakukannya, namun masih saja tetap masyarakat belum sepenuhnya menjalankan apa yang disampaikan oleh lurah tersebut. Lurah perlu memikirkan cara atau pilihan lain bagaimana bisa agar

masyarakat benar- benar mau mengikuti apa yang telah disampaikan. Selain itu ada juga sebagian masyarakat menyatakan bahwa mengenai meyakinkan serta mempengaruhi masyarakat belum ada bukti nyata, melainkan hanya sebatas kata – kata. Berikut pernyataan dari salah satu masyarakat kelurahan mahartu :

*“usaha lurah selama ini dalam meyakinkan masyarakat itu kurang, bagaimana kami ikut ambil andil dan berpartisipasi aktif sedangkan alat prasarana pendukung untuk bertani pun belum cukup memadai disitulah kami agak kurang tersentuh untuk berpartisipasi”*

Tanggapan bapak Muhammad isnaini sebagai masyarakat di kelurahan maharatu ( 9 agustus 2016 pukul 10.00 )

Dari hasil wawancara diatas tadi menunjukan bahwa kurang baiknya lurah dalam meyakinkan serta mempengaruhi masyarakat akan pentingnya program pemberdayaan. Serta adanya pula tanggapan dari masyarakat tentang kurangnya infrastruktur untuk mengembangkan usaha mereka.

#### 4. Memberikan ketauladanan kepada masyarakat secara nyata.

Sebagai orang timur yang memandang kepada pemimpin, dimana pemimpin sebagai public figure yang sikap dan perbuatannya sangat diperhatikan serta mempengaruhi apa yang di ucapkan. Untuk itu secara vertical pemimpin menjadi panutan bagi pengikutnya. Masyarakat amat menilai bagaimana lurah sebagai pemimpin dapat mencontohkan perbuatan yang terpuji. Pengamatan yang di lakukan dilapangan dapat diketahui bahwa lurah sudah bisa memberikan contoh ketauladanan yang positive kepada masyarakatnya hanya saja masih kurang komunikasi antara lurah dan masyarakat dan hal itu harus di perbaiki agar peran

kepemimpinan lurah bisa maksimal dalam program pemberdayaan yang ada di kelurahan mahartu kecamatan marpoyan damai.

#### 1. Faktor Pendukung

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepemimpinan lurah dalam pemberdayaan masyarakatnya di kelurahan Maharatu kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru yaitu sebagai berikut:

- Adanya dukungan baik dari masyarakat kelurahan Maharatu, pemerintah provinsi maupun pemerintah kota dalam mengupayakan kesuksesan dari program UEK-SP, terutama dari pihak pengurusan dan pembinaan UEK-SP.
- Adanya kemudahan untuk melakukan pinjaman oleh masyarakat, tanpa adanya syarat-syarat yang membebani bagi masyarakat yang akan meminjam dan ke kantor UEK-SP.
- Membantu dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di kelurahan Maharatu dengan bersikap dan sesuai aturan yang berlaku.
- Memantau realisasi penyaluran dan pengembalian pinjaman dana usaha di kelurahan Maharatu dengan tat tertib yang berlaku yang telah disepakati oleh nasabah dan karyawan.
- Membuat laporan bulanan kepada camat tentang perkembangan pelaksanaan program pemberdayaan UEK-SP di kelurahan Maharatu.
- Lurah sering memantau langsung ke lapangan terhadap program pemberdayaan UEK-

SP kelurahan Maharatu dengan bersosialisasi kepada masyarakatnya.

2. Faktor Penghambat  
Sedangkan yang menjadi faktor penghambat peran kepemimpinan lurah dalam pemberdayaan masyarakatnya di kelurahan Mahara tu kecamatan Marpoyan Damai yaitu sebagai berikut:

  - Sebagian kecil adanya nasabah yang menunggak dalam pengembalian pinjaman dan selalunya menunda-nunda pengembalian cicilan dari pinjaman mereka dengan alasan karena usaha macet, kekurangan modal dan lain sebagainya.
  - Keterbatasan dan ada dalam peminjaman, banyaknya anggota yang akan meminjam sedangkan dana terbatas dan harus menunggu giliran dan ada berikutnya.
  - Sebagian kecil masyarakat masih kurang paham akan arahan dari bapak lurah sehingga masih ada sebagian masyarakat yang tidak memanfaatkan program pemberdayaan UEK-SP.

## DAFTAR PUSTAKA

Adi Sujatno, Muladi, 2008. *Traktat Etis Kepemimpinan Nasional*, Jakarta: Wahana Semesta Intermedia.  
Adi, Isbandi Rukminto, 2008, *Intervensi komunitas Pengembangan Masyarakat sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta: Rajawali Pers  
Bartle, Phil, 2007, *Elements of Community Strength*,  
<http://www.scn.org/mpfc/modules/mea->

[elin.htm#Measuring](#), diunduh pada 4 Nopember 2009.

Bass, B.M. 1981. *Stogdils Handbook of Leadership, A Survey of theory and research*. Revised and Ekspanded Editon: New York: Free Press.  
Burns, J.M. 1978. *Leadership New York* : Harper and Row  
Conger, J.A. and Kanungo, 1987a. *Toward a Behavioral Theory of charismatic Leadership in organizational settings*. Academy of Management Review.  
Depdiknas, 2003, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, Jakarta: Penerbit Balai Pustaka  
Foy, Nancy, 1994, *Empowering People at Work*, London: Grower Publishing Company  
Fujikake, Yoko, 2008, *Qualitative Evaluation: Evaluating People's Empowerment, Japanese Journal of Evaluation Studies*, Vol 8 No 2, 2008, pp 25 – 37, Japan Evaluation Society  
Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* Edisi Kedelapan, terjemahan Jakarta: Binarupa Aksara  
Ife, Jim dan Tesoriero, Frank, 2008, *Community Development: Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Penerbit  
Koehler, Jerry W & Joseph M. Pankowski, 1997. *Transformational Leadership in Government*. Florida : St. Lucie Press.  
Komariah, Aan, 2008. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara  
Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Edisi 10. Vivin Andika Yuwono. Yogyakarta.  
Maslow, A. 1954. *Motivation and personality*. New York Herper.  
Pamudji, S, 2010. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara



Pasolong Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veitzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafino.

Soetomo, 2006, *Strategi-strategi Pembangunan Masyarakat*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar

Sumaryadi, I Nyoman, 2005, *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom dan Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta: Penerbit Citra Utama

Werren Bennis & Burt Nanus, 2006. *Leaders Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*. PT.Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia: Jakarta.

Wilson, Terry, 1996, *The Empowerment Mannual*, London: Grower Publishing Company.

Yukl, Gary A.1994a. *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, NewJersey: Prentice Hall International Inc.